

\*\*\*

*Ekaterina A. Bitueva* (Russia, Ekaterinburg) – master student, Ural State University of Economics (trapeznikova-62@mail.ru)

*Natalia V. Sharapova* (Russia, Ekaterinburg) – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of Labor Economics and Personnel Management Department, Ural State University of Economics (n.v.sharapova@usue.ru)

## **Impact on personal motivation indexes through the degrees of satisfaction with labor**

**Abstract.** This article describes the main indicators of staff motivation, used in most companies to form a «healthy team», reflects the method of determining the degree of satisfaction with work, as well as the socio-psychological relationship between the indicators of motivation and satisfaction.

**Keywords:** motivation; motivational indicator; «healthy collective»; degree of satisfaction, social and psychological connection; corruption; cronyism.

◇ ◇ ◇

УДК 338.2

*Е. В. Ванкевич, Е. Г. Калабина*

## **Формирование согласованных теоретических и методических подходов к анализу высокоэффективных рабочих мест в условиях построения Союзного государства России и Беларуси**

**Аннотация.** Рассмотрены вопросы формирования согласованных теоретических и методических подходов к анализу высокопроизводительных рабочих мест в условиях построения Союзного государства России и Беларуси. Уточнены направления определения эффективности занятости, критерии отнесения рабочего места к высокопроизводительному в России и Беларуси, выявлены методические трудности при организации их статистики.

**Ключевые слова:** высокопроизводительное рабочее место; Союзное государство России и Беларуси.

Изучение особенностей формирования рынка труда Союзного государства [1] показало, что национальные рынки труда России и Беларуси демонстрируют сходные тенденции развития: расширение теневых форм предложения труда (без оформления трудовых отношений),

отставание рынка образовательных услуг от запросов экономики; наличие нелегальной трудовой миграции; усиливающаяся регионализация рынков труда, появление критических и напряженных рынков труда.

Для формирования модели рынка труда Союзного государства России и Беларуси необходимо четкое понимание целевых ориентиров и факторов, оказывающих содействие (либо препятствующих) повышению эффективности занятости [2], что в первую очередь предполагает создание механизмов генерации высокоэффективных рабочих мест, разработку критериев их идентификации, оценку и мониторинг создания.

Этому должна предшествовать разработка соответствующего методического инструментария: 1) определение высокопроизводительного рабочего места 2) определение критериев его эффективности рабочего места, 3) оценка качества рабочих мест и определение потребности отдельных отраслей экономики в создании и сохранении рабочих мест.

Однако общих концептуальных критериев отнесения рабочих мест к высокоэффективным на данный момент не выработано. Согласно части первой ст. 31 Трудового кодекса Республики Беларусь, «рабочее место – это место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности, на котором работник выполняет свои трудовые обязанности, то есть это выделенный нанимателем работнику для работы определенный участок производственной площади, оснащенный соответствующим оборудованием, инструментами и т. д.». В статистике учитываются трудоустроенные на вновь созданные рабочие места за счет создания новых производств и предприятий, не учитывая микроорганизации и малые организации без ведомственной подчиненности. Это понимание рабочего места соответствует пространственной, физической среды размещения основных средств. На данный момент принят показатель среднемесячной заработной платы на нем, превышающий в эквиваленте 500 дол. По оценкам Нац. стат. комитета РБ, число высокопроизводительных рабочих мест для крупных компаний в 2017 г. составило 4,7 %. Указом Президента Республики Беларусь Правительству поручено ежегодно создавать не менее 50 тыс. рабочих мест (что составляет ориентировочно 1,2 % от численности занятых в экономике страны). Как показывают данные таблицы, в течение 2016–2017 гг. этот показатель перевыполнен.

**Плановые и фактические значения  
по созданию высокоэффективных рабочих мест  
в экономике Республики Беларусь**

Показатель	2016	2017
Плановое задание по созданию высокоэффективных рабочих мест	50 000	70 000
Фактически создано высокоэффективных рабочих мест	71 420	69 807

*Примечание.* Источник: URL: [http://www.zautra.by/art.php?sn\\_nid=27461/](http://www.zautra.by/art.php?sn_nid=27461/).

В российской экономике дискуссия о целесообразности и последствиях создания высокопроизводительных рабочих мест продолжается в течение последних лет. Понимая под «качеством» рабочего места различные сочетания таких базовых характеристик, как уровень оплаты труда, профессиональная подготовленность и квалификация работников, выделяют два концептуальных подхода к эволюции структуры рабочих мест [9]: прогрессирующего улучшения рабочих мест, так как ускорение технического прогресса смещает структуру рабочих мест в пользу высококвалифицированных работников, сжимая сегмент «низкокачественных» рабочих мест [11]; поляризации рабочих мест в силу вытеснения рутинного монотонного труда и роста концентрации «высококачественных» и «низкокачественных» рабочих мест [10].

Эмпирические исследования, посвященные анализу реализации сценариев эволюции рабочих мест, проведенные на примере стран с устойчивым экономическим развитием [5; 9; 10], показали отсутствие какого-либо общего сценария, единого для стран с устойчивым экономическим развитием. Разнообразие национальных моделей эволюции структуры рабочих мест означает, что технический прогресс не является единственной детерминантой сдвигов в структуре рабочих мест, а сильная межстрановая дифференциация объясняется влиянием специфических институциональных факторов каждого государства [4]. Условия и причины изменения структуры рабочих мест в странах с переходной экономикой мало изучены. Так, по семи странам Центральной Восточной Европы и Балтии (1990-е годы) показало, что при снижении занятости в этих странах наблюдалась активная ликвидация «низкокачественных» рабочих мест; а растущая занятость, напротив, приводила к увеличению их числа.

Анализ моделей качественной эволюции структуры рабочих мест в России (1998–2012 гг.), проведенный В. Гимпельсоном и Р. Капелюшниковым, подтвердил гипотезу о доминировании тенденции к прогрессирующему улучшению структуры рабочих мест на российском рынке труда, при этом основным драйвером структурных сдвигов, по их мнению, стал не технический прогресс, а реструктуризация сельского хозяйства, растущая интеграция российской экономики в мировой рынок, институциональные изменения и др. [3].

Несмотря на широкое использование в политических и социально-экономических дискуссиях термина «высокопроизводительное рабочее место» до сих пор отсутствует его операционализация. Говоря о необходимости создания высокопроизводительных рабочих мест их трактуют как «современные, эффективные рабочие места, опирающиеся на использование инновационной цепочки развития и инвестиции в основные средства и обучение персонала» [7]. Следует отметить, что существует множество разрозненных критериев отнесения рабочих мест к высокопроизводительным: как количественных (чаще всего, размер заработной платы и производительность труда) [10], так и качественных (карьерная динамика, уровень квалификации, техническая оснащенность рабочего места, условия труда и др.) [4; 5; 8]. Общим во всех подходах можно считать три критерия их идентификации – заработная плата, производительность труда, уровень квалификации работника.

При операционализации термина высокопроизводительного рабочего места следует учитывать ряд методических трудностей:

сложно учесть неформальную занятость, занятость в сфере малого и среднего бизнеса, где часто существует дополнительная заработная плата, в то время как официальная показывается на минимальном уровне;

не учитываются заработная плата нерегистрируемых трудовых мигрантов, особенно маятниковой миграции;

формальный характер сигнала об уровне квалификации работника, связанный с резким расширением рынка образовательных услуг за счет высшего образования в 1990–2000 гг.;

административное регулирование уровня и динамики заработной платы, административное создание новых рабочих мест в бюджетном секторе услуг – образовании, здравоохранении, наличие потенциала избыточной численности занятых на крупных государственных предприятиях, что завывает общую численность работающих на них, отсутствие статистики рабочих мест (в Республике Беларусь).

Оценка рабочих мест связана с показателями результативности деятельности организации, среди которых выделяются несколько направлений [6].

Формирование общего рынка труда Союзного государства призвано помочь консолидировать усилия обоих государства в повышении эффективности занятости. Поэтому важными направлениями его регулирования должны стать: определение критериев идентификации высокоэффективных рабочих мест, их количественной и качественной оценки для определения факторов, оказывающих влияние на их формирование. Данная система оценки станет основой для принятия эффективных управленческих решений в направлении увеличения коли-

чества высокопроизводительных рабочих мест в экономиках обеих стран. Предлагаемые направления имеют стратегический характер, поскольку защищают интересы Союзного государства в условиях глобализации мировой экономики.

### Библиографический список

1. *Ванкевич Е. В.* Перспективы формирования рынка труда Союзного государства. Витебск: УО «ВГТУ», 2008.
2. *Высокопроизводительные* рабочие места в регионах России (аналитическая записка) / Торгово-промышленная палата РФ, Рейтинговое агентство «Эксперт»; отв. за вып. В. С. Гриднев М.: ООО «ГПП-Информ», 2013.
3. *Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И.* «Поляризация» или «улучшение»? Эволюция рабочих мест в России в 2000-е годы. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015.
4. *Кадочников С. М., Толмачев Д. Е.* Высокопроизводительные рабочие места в промышленности Свердловской области: доклад. URL: <http://www.sospp.ru/wp-content/uploads/3/>.
5. *Калабина Е. Г.* Эволюция системы отношений «работник – работодатель» в экономической организации / под ред. А. Г. Шеломенцева. Екатеринбург: ИЭУРО РАН, 2011.
6. *Кокоулина Е. Е.* Как оценивают высокопроизводительные рабочие места в современной России // Проблемы учета и финансов. 2013. № 3(11). С. 56–59.
7. *Медведев Д. А.* Время простых решений прошло. URL: <http://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2013/09/27/vremya-prostyh-reshenij-proshlo/>.
8. *Статотчетность* о новых рабочих местах. URL: [https://www.spok.by/novosti/vsya-lenta/statotchetnost-o-novykh-rabochikh-mestak\\_naana0002535-535/](https://www.spok.by/novosti/vsya-lenta/statotchetnost-o-novykh-rabochikh-mestak_naana0002535-535/).
9. *Autor D. H., Katz L., Kearney M.* The Polarization of the U.S. Labor Market // *American Economic Review*. 2006. Vol. 96, no. 2. P. 189–194.
10. *Bloom N., VanReenen J.* Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries // *Journal of Economic Perspectives*. 2010. Vol. 24, no. 1. P. 203–204.
11. *Goos M., Manning A.* Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain // *Review of Economics and Statistics*. 2007. Vol. 89, no. 1. P. 118–133.

### Сведения об авторах

**Ванкевич Елена Васильевна** (Республика Беларусь, Витебск) – доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента, проректор по научной работе, Витебский государственный технологический университет ([vstu@vitebsk.by](mailto:vstu@vitebsk.by))

**Калабина Елена Георгиевна** (Россия, Екатеринбург) – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики предприятий, Уральский государственный экономический университет ([kalabina@mail.ru](mailto:kalabina@mail.ru))

\*\*\*

*Elena V. Vankevich* (Republic of Belarus, Vitebsk) – Doctor of Sciences (Economics), Professor of Management Department, The Vice Rector for Scientific Work, Vitebsk State Technological University (vstu@vitebsk.by)

*Elena G. Kalabina* (Russia, Ekaterinburg) – Doctor of Sciences (Economics), Professor of Enterprises Economics Department, Ural State University of Economics (kalabina@mail.ru)

## **Formation of agreed theoretical and methodical approaches to the analysis of high-efficient working places in the conditions of building the Union state of Russia and Belarus**

**Abstract.** The issues of formation of coordinated theoretical and methodical approaches to the analysis of high-performance jobs in the conditions of the formation of the Union State of Russia and Belarus are considered. The directions for determining the efficiency of employment, the criteria for classifying a workplace as highly productive in Russia and Belarus, and methodological difficulties in organizing their statistics have been clarified.

**Keywords:** high-performance workplace; the Union State of Russia and Belarus.



УДК 658.5

*Е. Ю. Виноградова, А. И. Галимова*

## **Экспертные системы поддержки принятия решений для управления предприятием на основе нейросетевых механизмов**

**Аннотация.** В статье описываются принципы построения информационной системы для интеллектуальной поддержки принятия управленческих решений. Систематизируются современные научные представления об информационных технологиях принятия управленческих решений с применением интеллектуальных технологий в контексте выделения предметного поля их применения.

**Ключевые слова:** интеллектуальные информационные технологии; информационные системы; управление предприятиями.

Углубление рыночных преобразований в экономике Российской Федерации, усиление конкуренции в результате глобализации мирового рынка, переход промышленного комплекса на инновационную модель развития оказывают существенное влияние на постановку и решение новых вопросов в системе управления производственным процессом. В таких условиях повышаются информационные возможности посредством комбинации и развития различных элементов, методов,